

跨世纪中国经济系列丛书

迈向
21世纪：

中国企业 制度选择

孙福全 著
宋克勤

著

MAIXIANG
21SHIJI
ZHONGGUOQIYE
ZHIDUXUANZE

工商出版社

迈向 21 世纪：

中国企业制度选择

孙福全 宋克勤 著

工 商 出 版 社

选题策划 张文锐 孙福全 张宏民

责任编辑 张文锐 王琳

封面设计 孙宇

图书在版编目(CIP)数据

中国企业制度选择/孙福全,宋克勤著. —北京:工商出版社,
1998.12

ISBN 7-80012-437-1

I. 中… II. ①孙…②宋… III. 企业管理制度 IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 33852 号

书名/中国企业制度选择

编著者/孙福全 宋克勤著

出版·发行/工商出版社

经销/新华书店

印刷/北京翌新工商印制公司

开本/850×1168 毫米 1/32 印张/8.5 字数/207 千字

版本/1999 年 1 月第 1 版 1999 年 1 月第 1 次印刷

印数/01—5000 册

社址:北京市丰台区花乡纪家庙(100070)

电话:(010)63730074

出版声明/版权所有,侵权必究

书号:ISBN7-80012-437-1/F·179

定价:20.00 元

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

前 言

在激烈的市场竞争中,企业的兴衰是常有的事,因为企业的运动有自身的规律性,也有一定的生命周期。但对企业兴衰的原因进行深入分析,我们发现,制度选择无疑是一个重要因素。

企业制度中的“制度”与一般意义上的“制度”不同,用诺斯·道格拉斯教授的话说,制度是一系列被制定出来的规则、守法程序和行为的道德伦理规范,它旨在约束追求主体福利效用最大化利益的个人行为。企业制度则是规定或调节企业内部不同参与者之间权力关系和利益关系的基本原则或标准的总和。

企业制度是由一系列制度构成的,它包括产权制度、组织制度、领导制度、管理制度、文化制度等。各项制度之间有机联系和相互运动构成了企业制度的整体架构。

企业制度,说到底属于意识形态范畴,它是由企业的客观存在所决定的,但在特定的条件和场合下,企业制度又会成为决定企业命运的重要因素。我国传统的企业制度存在诸多弊端,已经严重地束缚了企业的发展,影响了企业绩效的提高,因此,我国的企业必须进行制度选择与创新。

本书首先提出了企业制度选择的总体思路,其次对企业的产权制度、组织制度、领导制度、管理制度和文化制度的选择问题分

别进行了探讨,然后又介绍了欧美国家和亚洲国家(地区)的企业制度,最后例举了四个企业的制度选择案例。本书既有一定的理论性,又有较强的实践性和可操作性,相信对企业的制度选择与创新会有一定的参考价值。

中华人民共和国最高人民检察院的陈正云博士和法律出版社编辑郑导同志为本书的写作提供了有益的建议,工商出版社的张文锐、张宏民同志为本书的出版付出了辛勤的劳动,我们在此一并致谢。

由于时间仓促,也由于作者水平有限,书中缺点和纰漏之处在所难免,敬请读者赐教。

作 者

1998年12月

目 录

前 言

- (1) **第一章 制度选择：企业的生命线**
- (1) 一、概念剖析：企业、企业制度、现代企业制度
- (11) 二、中国企业制度选择回顾
- (23) 三、制度选择是企业的生命线
- (26) **第二章 企业制度选择的总体思路**
- (26) 一、企业制度选择的理论依据
- (39) 二、国有企业制度选择的思路
- (45) 三、非国有企业制度选择的思路
- (52) **第三章 企业产权制度选择**
- (52) 一、产权与产权制度
- (57) 二、法人产权制度的建立和完善
- (65) 三、中国国有企业产权制度的选择
- (73) **第四章 企业组织制度选择**
- (73) 一、企业的组织形式及其选择
- (84) 二、国有企业的组织形式选择
- (91) 三、企业组织结构类型及其选择

-
- | | |
|-------|---------------------------|
| (107) | 第五章 企业领导制度选择 |
| (107) | 一、公司的组织机构 |
| (121) | 二、公司法人治理结构 |
| (128) | 三、中国国有企业领导制度改革 |
| (133) | 四、公司经理人员的激励与约束机制 |
| (140) | 第六章 企业管理制度选择 |
| (140) | 一、企业管理面临的挑战 |
| (147) | 二、现代企业经营管理思想 |
| (153) | 三、企业市场营销管理制度选择 |
| (159) | 四、企业人力资源管理制度选择 |
| (166) | 五、企业财务管理制度选择 |
| (171) | 第七章 企业文化制度选择 |
| (171) | 一、人本管理的提出 |
| (174) | 二、人本管理的理论 |
| (177) | 三、人本管理的内容 |
| (180) | 四、人本管理模式的基本框架 |
| (192) | 五、人本管理模式的塑造 |
| (197) | 第八章 欧美国家企业制度选择 |
| (197) | 一、国有企业的“私有化”浪潮 |
| (207) | 二、企业兼并风起云涌 |
| (213) | 三、员工持股制度 |
| (224) | 第九章 亚洲国家(地区)企业制度选择 |
| (224) | 一、企业组织形式选择 |
| (231) | 二、企业的外部环境选择 |

(238)	三、日本企业的劳动工资制度
(243)	第十章 企业制度选择案例
(243)	一、中国振华(集团)科技股份有限公司的组建
	二、一个镇办集体企业转化为股份合作制企业的
(249)	做法
(252)	三、三株公司兴衰的制度原因
(254)	四、美国杜邦公司组织机构的改革
(261)	参考书目

第一章

制度选择：企业的生命线

美国的两位经济学家道格拉斯·诺斯和罗伯特·托马斯在其合著的《西方世界的兴起》一书中指出：“一个有效率的经济组织在西欧的发展正是西方兴起的原因所在”。同样，我们认为，包括组织选择在内的企业制度选择是企业生存的条件，发展的前提，活力的基础。简而言之，制度选择是企业的生命线。

一、概念剖析：企业、企业制度、 现代企业制度

（一）对企业本质的再认识

1、企业缘起探幽

大约 5 千年以前，西亚美索不达米亚（即西河流域）的苏美尔人的庙宇中发展出了一种早期的“公司”概念，由一个共同的管理机构来管理一批庙宇。这种庙宇公司实行一种双头控制制度，即由一个高级祭司负责宗教和礼仪活动，另一个高级祭司负责非宗教的世俗活动。这种“公司”大概就是世界上最早的“企业”了。

为什么会产生企业？这个问题在新古典主义经济学家那里似乎不称之为问题，因为在他们看来，除了市场以外没有任何其他的

组织和制度,企业是一个无内在结构的质点。对企业存在作出有说服力解释的是美国经济学家罗纳德·科斯。他在1937年发表的《企业的性质》一文中别出心裁地提出了“什么是企业,企业为什么会产生”这个简单而又深奥的问题。他认为,企业的存在是由于利用市场机制是有成本的。比如,雇主为了生产,到市场上购买原材料和劳动力,需要花费时间,发现价格,签署合约以及监督合约的执行,这些便构成了“交易成本”。当雇主发现自己置办原材料和长期雇佣所需数量的工人能够降低交易成本时,他就不会再去市场上交易。这就产生了一个组织,在该组织里,雇主(企业家)支配生产要素,指挥生产,能够以更低的交易成本实现市场上的同样交易。这个组织就是企业。所以,企业是“价格机制的替代物”。^①

美国经济学家威廉姆森发展了科斯的企业理论。他从交易所涉及的资产的专用性、交易所涉及的不确定性和对交易发生的频率等三个方面分析了交易的性质和对交易成本的影响,指出哪些类型的交易适合于在企业内部组织,哪些类型的交易适合于在市场上完成。他认为,在涉及高度专业性资产的交易中,交易双方具有很强的依赖性。若在市场上交易,处于不利地位的一方就可能受到“要挟”而遭受损失,这时交易就会由市场转入企业。当产品具有通用性,购买者从外部的购买费用要低于自己生产的费用,就会宁愿通过市场购买而不自行生产。

美国经济学家格罗斯曼和哈特进一步分析了企业的组织协调在什么情况下更有效率。他们认为,交易中的机会主义行为使签定合约成为必要。但是,在许多场合下,由于经济活动中不确定性的存在,合约不可能穷尽所有可能发生的情况,必有“漏洞”可钻,在这种情况下,签约双方在履行合约时就会大打折扣,从而降低效率,提高成本。

^① 罗那德·科斯:《企业、市场和法律》,上海三联书店1990年中文版,第4页。

美国经济学家钱德勒在对美国企业演进的历程进行了深入考察之后,充分说明了古典企业向现代企业转变的最深刻的原因在于后者能提供更高的效率,而后者所以能提供更高的效率,主要在于在现代工商企业中,管理协调这只“看得见的手”替代了市场协调这只“看不见的手”。管理协调替代市场协调又在于借助管理协调的现代工商企业能带来比借助市场协调的古典企业更高的效率。“任何一种工业,只要管理的协调能证明比市场协调效率更高,现代工商企业就会在该工业里繁荣成长”。^①

2、企业的本质

1985年,日本东京大学著名经济学家小宫隆太郎在对中日两国的企业作了细致的对比研究之后,得出了以下几点印象:^②

第一,工厂的上级机关——国务院的各工业部、其下属的全国性公司、总公司,还有各省、市的各工业局,概括说来,他们关心的主要事情是扩大已固定化的生产活动的量,而面向新领域的研究开发、产品计划、需求预测、设备投资、销售活动等的计划的拟订和最后拍板这种相当于日本企业本部的功能,这些上级机关只能在极有限的程度上承担起来。关于这一点,国务院各工业部组织机构是按产品分类的纵向型结构,因而,在其下属企业充分发挥企业功能时,成为巨大障碍。同时,地方政府所管辖的企业被严密封闭在省、直辖市、市、县这种行政区的壁垒之中,这也成了企业开展活动的巨大障碍。

第二,这些上级机关本质上是行政机关,它们不是对其决策结果,即利润(或亏损)额承担责任(或享受利润)的主体,因为它们不

① 钱德勒:《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆1987年中文版,第570页。

② 小宫隆太郎:《现代中国经济——日中的比较分析》,商务印书馆1993年中文版,第75—76页。

是通常意义上的企业。

第三,因此,上级机关对有关研究开发、设备投资、销售等决策与其产生的效益即利润的关系必然很淡薄。换句话说,上级机关仅重视现存的生产资料,特别是钢铁、水泥、煤炭、电力等基础原材料和能源的产量,以及与之密切相关的产品、货物的产量和能源消耗量等数量指标,而往往忽视经济核算和效率。

第四,对有关工业生产活动的重要问题的决策具有最基本权限的上级机关,因为他们是行政机关(不是经济核算单位),对经济核算不负责任;从他们的基本性质来看,他们对决策的经济效益几乎不会负任何责任;而作为经济核算单位的工厂对经济活动的重要问题的权限则很有限。我认为:这种决策的责任主体与经济核算主体相分离的状况是目前中国工业最本质的重要缺陷之一。

据上所述,在我的印象中,中国不存在或几乎不存在企业。

小宫隆太郎关于“中国不存在或几乎不存在企业”的论断在当时的中国经济学界引起了较长时间的讨论。尽管一些人对这一论断持有异议,但它已触及到问题的实质。在小宫看来,企业至少有两个基本特征:一是自主经营和独立经济核算;二是讲求经济效率和效益。

新古典经济学派认为,企业生产的目标函数是利润最大化,而新制度学派则有不同的看法。新制度学派的代表人物加尔布雷斯把企业分为“企业家的企业”和“成熟的企业”两种类型。前者指资本主义初、中期的企业形式和现代资本主义经济中的中、小企业;后者即现代大公司。他认为,这两种不同类型的企业具有不同的权力机构。前者的权力属于资本家(在所有权与经营权合一的情况下,资本家即企业家),后者的权力核心是技术结构层,即技术人员、各种专家、高级经济人员组成的领导核心,由于这两类企业的权力机构不同,其经营目标也有很大差异,前者追求最大限度的利润,后者则追求“适度利润”,并把稳定增长作为首要目标。

尽管新古典经济学派和新制度学派的观点有差异,但他们都认为企业应该追求利润。实践也证明,市场经济中的企业不追求利润,就等于自取灭亡,更谈不上发展。所以,企业的本质是追求利润的经济组织。

现代企业理论把企业理解为若干个人之间的一组合约关系的联结点,这一组合约是在劳动所有者、物质和资本投入的提供者、产品的消费者相互之间建立的。该定义的正确之处在于指出了企业是建立在生产要素的提供者和产出品的消费者之间的一组合约之上的,离开了这些合约关系,就无法真正地理解企业。

80年代初,美国和西方一些发达国家在企业中又掀起了“人本主义”的思潮,这种思潮认为,企业是由人组成的集合体,因此,企业应以人为中心,时刻把人的激励放在主导地位。对于企业而言,开发人的智力,挖掘人的潜力,提高人的素质,无疑是企业成功的关键因素。

把企业视为一组合约,或认为企业以人为中心,与企业追求利润的本质并不矛盾,因为合约是为了企业的稳定和利润的实现,相对于企业追求利润的目标而言,“合约”和“以人为本”只是一种手段。

3、实践中企业本质的异化

在企业的实践中,并非每个企业都能准确地把握企业的本质,相反,不少企业的实践与企业的本质相离甚远,甚至背道而驰,即所谓“企业本质的异化”。企业本质异化的企业主要有以下三种类型:

一是“唯利是图”的企业。这种企业一切以利益为中心,为了利润的最大化而不择手段,不惜污染环境、危害人的健康,践踏法律的尊严,更有甚者,置人的生死于不顾。在资本主义的早期,这种企业比较多见。我们是社会主义国家,这种企业本应可以杜绝,但一些企业(尤其是个体、私营企业)在市场经济大潮的冲击下,利欲熏

心,成为金钱的奴隶,给消费者和社会带来了不可弥补的损失。近年来,时而出现的假药假酒致人残废或致命的案件就是这种企业的所作所为。从眼前利益看,这种企业可一时得益,但从长远看,由于它早晚要受到法律的制裁、舆论的谴责,从而为消费者所唾弃,所以,这种企业是没有生命力的。

二是福利型企业。传统的国营企业不大关心经济效益;企业承担了过多的社会责任,职工的住房、医疗等社会福利均由企业负担,企业成了名副其实的小社会;在“低工资、高就业”的政策指导下,企业产生了对劳动力强烈吸纳的机制,人浮于事现象普遍存在。这种企业就是典型的“福利型企业”。如果说在传统的体制下,福利型企业由于不承担经营风险尚可生存的话,那么在市场经济体制下,激烈的竞争恐怕使这种企业难以找到生存的空间。

三是合约型企业。企业与职工订立各种合约,本应是保证双方的权利和义务,但有的企业的合约只强调企业的利益和职工的义务,而对职工的权力重视不够。职工违犯了合约,一定会受到惩罚,而企业违犯了合约,却不履行违约责任。这就使企业与职工在合约的签定中处于不平等的地位,没有体现“企业以人中心”的思想,职工在工作中就会心情不舒畅,积极性和潜能得不到发挥,这对企业的发展显然是不利的。

(二)企业制度及其架构

1、企业制度的内涵

企业制度中的“制度”与一般意义上的“制度”不同,诺思指出:“制度是一系列被制定出来的规则、守法程序和行为的道德伦理规范,它旨在约束追求主体福利或效用最大化利益的个人行为。”^①

^① 道格拉斯·诺斯:《经济史中的结构与变迁》,上海三联书店1994年版,第225—226页。

胡传明博士从企业制度的功能和功能实现方式的角度,对企业制度的定义作了进一步的解释。他指出:“根据企业制度的基本功能以及功能实现方式,我们可以把企业制度定义为“规定或调节企业内部不同参与者之间权力关系和利益关系的基本原则或标准的总和”。这些原则或标准以及由此决定的不同参与者之间权、利关系影响着企业的经营绩效,从而在一定程度上促进或阻滞着企业的生存与发展。^①

以上定义深刻揭示了企业制度的本质和功能,为我们分析企业制度提供了一个可行的思路。从企业制度涵盖的内容来看,狭义的企业制度就是指企业的组织结构,广义的企业制度则包括企业的产权结构、组织形式、管理体制和市场规则。本书所说的企业制度指的是广义的企业制度。

2、企业制度的架构

企业制度是由一系列制度构成的,它包括产权制度、组织制度、领导制度、管理制度、文化制度等。各项制度之间有机联系和相互运动构成了企业制度的整体架构。

(1) 产权制度

产权制度是企业制度的基础,是企业制度的源泉,也是企业行为的主要依据。产权制度的最基本特征是产权的明晰化,产权不明晰的企业实际上不是真正意义上的企业。产权明晰化不是现代企业制度所独有的特征,而是一般企业制度的基本要求。明晰国有企业的产权实际上是把国有企业改造成真正意义上的企业。产权的明晰化为企业之间资产的流动和重组创造了前提,也为社会资源在更大范围内的有效配置创造了条件。

(2) 组织制度

组织制度是企业制度体系中的主要内容,具体包括企业的组

^① 胡传明:《比较企业制度》,人民出版社 1995 年 4 月版,第 4 页。

织形式和企业的组织结构。公司制是企业制度的典型组织形式,但不是唯一形式,也不是所有企业都适合公司制的组织形式,不同的企业应根据自身的实际情况和特点选择适合自己的企业组织形式。企业的组织结构也有多种类型,各有自己的优缺点和适用范围。

(3)领导制度

领导制度是关于企业权力(经营决策权、日常指挥权、对决策指挥活动的监督权)分配和权力运用的制度。业主制企业、合伙制企业和公司制企业具有不同的领导制度。公司制企业领导制度的主要内容是以股东会、董事会和监事会相互制衡为特征的法人治理结构。

(4)管理制度

严格的管理制度是企业提高效率的重要保证。许多企业的效率低下、效益不佳都是由管理不善造成的。我国的企业管理正在面临严峻挑战,必须树立与市场经济相适应的企业管理新观念,建立起严格完善的市场营销制度、人力资源制度和财务管理制度等。

(5)文化制度

企业文化是在企业全体员工中起主导作用的价值观体系,是对企业外部环境和内部条件的综合反映,它凝结着企业的物质成果和精神成果。各种企业千差万别,企业的文化制度也应各具特色。现代企业文化制度选择的方向应是以人为本的企业文化制度。

(三)现代企业制度新解

1、什么是现代企业制度

一般而言,现代企业制度是指在历史上出现最晚,且占统治地位的企业制度。这样一种定义虽然比较容易理解,但似乎没有道出现代企业制度的内涵,因此,需要进一步的分析。(1)企业制度按组织形式可分为业主制、合伙制和公司制三种。公司制在历史上出现

最晚,且在相当多的国家占统治地位。因此,公司制相对于业主制和合伙制而言是现代企业制度。(2)企业制度按所有制性质可分为私营企业制度和公营企业制度(包括全民所有制和集体所有制企业制度)。公营企业制度产生的时间虽晚,但从世界范围而言,它显然不是占统治地位,因此,不能说公营企业制度是现代企业制度。事实上,就产权结构而言,传统的公营企业制度类似于业主制和合伙制,其出现显然落后于公司制度。对私营企业而言,它采取了多种组织形式,但只有公司制度出现最晚,且占统治地位。因此,不能笼统地说公营企业或私营企业是现代企业制度,只能说公营企业或私营企业中那些采取了公司组织形式的企业是现代企业制度。

综上所述,我们可以得出结论:所谓现代企业制度,就是指公司法人制度,其典型形式是有限责任公司和股份有限公司。正如吴敬琏教授指出的,现代企业制度就是“上世纪末以来发达的市场经济中发展和形成起来的现代公司制度”。

有人认为,现代企业制度的组织形式是多样化的,不是单一的公司制。也就是说,业主制、合伙制,甚至于国营企业制度都可以是现代企业制度。如果是那样的话,我们为什么还提出要建立现代企业制度呢?

有人也许会产生疑问,如果说现代企业制度就是公司法人制度,那么,建立现代企业制度,是不是就意味着把所有企业都公司化呢?显然不是,公司制是与社会化大生产和市场经济要求相适应的企业制度,它比较适合于大中型企业,而对小型企业一般不适用。因此,现实中的企业制度的组织形式是多种多样的。但是,由于适合采取公司制组织形式的大中型企业在国民经济中占统治地位,所以,公司制企业应成为主要的企业组织形式。建立现代企业制度,主要是通过国有大中型企业的公司化改造,使公司制成为占统治地位的企业制度,而对不适于采用公司制的国有小型企业采取其他类型的企业制度。